

УДК: 338.24

*Елкина В.Н.,  
к. э. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга,  
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,  
г. Омск, Россия  
Слесарева С.Ф.,  
студент, факультет «Экономики, менеджмента и маркетинга»  
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,  
г. Омск, Россия*

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: в статье изучены основные положения кадровой политики: сущность, цели, задачи и принципы. Кроме того, разработаны рекомендации применения кадровой политики для организаций с целью повышения их конкурентоспособности. Несмотря на то, что в современных экономических условиях многие организации делают ставку на качество и цену предоставляемого товара или услуги, забывая о том, что кадровая политика и мероприятия, проводимые при работе с персоналом, играют важнейшую роль в достижении конкурентного преимущества. В связи с этим, целью исследования является доказательство важности и перспективности формирования кадровой политики для достижения конкурентоспособности организаций на рынке товаров и услуг.*

*Ключевые слова: кадровая политика, формирование кадровой политики, конкурентоспособность.*

*Annotation: the article examines the main provisions of personnel policy: the essence, goals, objectives and principles. In addition, recommendations have been developed for the application of personnel policy for organizations in order to increase their competitiveness. Despite the fact that in modern economic conditions, many organizations rely on the quality and price of the*

*goods or services provided, forgetting that personnel policy and activities carried out when working with personnel play a crucial role in achieving competitive advantage. In this regard, the purpose of the study is to prove the importance and prospects of the formation of personnel policy to achieve the competitiveness of organizations in the market of goods and services.*

*Keywords: personnel policy, formation of personnel policy, competitiveness.*

Кадровая политика является одним из условий конкурентоспособности организации. Необходимо обязательно учитывать важность кадровой политики в настоящей социально-экономической ситуации. Безусловно, конкурентоспособность любой организации, прежде всего, определяется уровнем цены на товары или услуги, их качеством, но, кроме того, зависит от стратегических и организационных решений, определяющих основные направления деятельности фирмы. Именно от стратегических целей и ценностей, которым следует организация, напрямую зависят принципы работы с персоналом. Эти цели и ценности являются важнейшим условием развития кадрового потенциала и, как следствие, конкурентоспособности организации.

Кадровая политика – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание сплоченного квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М.А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.

Главной задачей системы управления персоналом является обеспечение четкого выполнения персоналом задач и функций, поставленными и определенными в соответствии с целями организации, для чего должна быть разработана кадровая политика, которая определяет стратегию кадровой работы, устанавливает точно все цели и задачи, определяет принципы подбора, расстановки и развития персонала.<sup>2</sup>

На рисунке 1 представлены основные аспекты влияния человеческого фактора на эффективную работу организации.



Рисунок 1 – Основные аспекты влияния человеческого фактора на эффективную работу организации

Все вышеперечисленное является составляющими кадровой политики, которая в свою очередь сходит в систему управления персоналом организации.

Цель кадровой политики – обеспечить предприятие необходимым количеством сотрудников, сохранить баланс между процессами обновления и сохранения качественного и количественного составов, которые будут отвечать требованиям самого предприятия, состоянию рынка труда и действующего законодательства.

<sup>2</sup> Самраилова, Е.К. Анализ эффективности использования персонала: учеб. пособие. – М.: АТиСО, 2019. – 154 с.

Одной из главных задач кадровой политики является создание высококвалифицированных сотрудников, способных работать в команде, отличаться сплоченностью и высокой производительностью, которые смогут вовремя среагировать на изменения рынка, учитывая стратегию развития предприятия.

Таким образом, формирование и внедрение кадровой политики является особо актуальным вопросом для любой организации. Стоит учитывать, что изменения, происходящие в настоящее время в экономической среде, должны привести и к изменениям в концепции управления персоналом. В связи с этим, выделяют четыре категории факторов, представленных на рисунке 2.



Рисунок 2 – Изменения в экономике, преобразующие подходы к концепции управления персоналом

Данные факторы должны учитываться при разработке программы, определяющей роль кадровых служб в компании.

Задачи кадровых служб могут быть сформулированы следующим образом (рисунок 3).

Решение этих задач направлено на усиление способности персонала по внедрению новаций, повышение эффективности управления, содействие росту конкурентоспособности организации на рынке.



Рисунок 3 – Задачи кадровых служб

В процессе разработки кадровой политики необходимо учитывать основные принципы кадровой политики, представленные на рисунке 4.

Проведя анализ основных положений кадровой политики в организациях, можно сформулировать основные направления работы для создания эффективных кадровых процедур и достижения конкурентных преимуществ на рынке:



Рисунок 4 – Основные принципы кадровой политики

1. Определить цель организации, руководствоваться ценностями и принципами корпоративной культуры.
2. Провести оценку внутренней и внешней среды: уровень конкурентоспособности, принятые миссию и философию, управленческий стиль в организации, применение трудового законодательства, интересы всех заинтересованных сторон.
3. Оценить направления, в которых необходимы новые стратегии или где существующие политики неэффективны, при необходимости изменить их направление реализации.
4. Консультироваться с функциональными и линейными менеджерами об их взглядах на кадровую политику и о том, что, по их мнению, можно улучшить, получать обратную связь.
5. Узнавать мнение сотрудников о проводимых мероприятиях. Получение обратной связи поможет в корректировке направления.

6. Узнавать мнение представителей профсоюзов о проводимых мероприятиях.

7. Проводить консультации, обсуждения и согласование политики формирования и реализации системы управления персоналом с руководством и представителями профсоюзов.

8. Создать систему информирования всех сотрудников организации о проводимых мероприятиях (внутренняя интернет-платформа, стенд с информацией, другие каналы информирования).

9. Анализировать финансовые и трудовые показатели с целью принятия последующих, более эффективных управленческих решений.

Таким образом, кадровая политика организации направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства. Разработка кадровой политики – сочетание науки и искусства, включает способность учитывать и предугадывать основные тенденции работы с персоналом. Успешная кадровая политика значительно повышает эффективность использования кадрового потенциала в организации, а также повышает шансы компании занять лидирующие позиции в конкурентной борьбе.

#### **Использованные источники:**

1. Афонин, А.М. Основы управления бизнесом: Учебное пособие / А.М. Афонин, Ю.Е. Ефремова, В.Е. Афолина. – М.: Форум, 2019. – 264 с.

2. Басенко, В.П., Дианова, В.А. Влияние кадровой политики на конкурентоспособность организации // Научный вестник ЮИМ. 2017. №3.  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-kadrovoy-politiki-na-konkurentosposobnost-organizatsii> (дата обращения: 15.01.2022).

3. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М.А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.

4. Самраилова, Е.К. Анализ эффективности использования персонала: учеб. пособие. – М.: АТиСО, 2019. – 154 с.